

## トピックス

## 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 平成 30 年度は約 7 割で法令違反

厚生労働省から、「平成 30 年度【過重労働解消キャンペーン】の重点監督の実施結果」が公表されました。今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の使い捨てが疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる 8,494 事業場に対して集中的に実施されたものです（平成 30 年 11 月に実施）。そのポイントを確認しておきましょう。

### ……………「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果のポイント【平成 30 年度】……………

- ① 監督指導の実施事業場：8,494 事業場  
このうち、5,714 事業場（全体の 67.3%）で労働基準関係法令違反あり
- ② 主な違反内容〔①のうち、是正勧告書を交付した事業場〕
  - ・違法な時間外労働があったもの：2,802 事業場（全体の 33.0%）
  - ・賃金不払残業があったもの：463 事業場（全体の 5.5%）
  - ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：948 事業場（全体の 11.2%）
- ③ 主な健康障害防止に係る指導の状況〔①のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
  - ・過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：4,932 事業場（全体の 58.1%）  
このうち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの：2,216 事業場（上記の事業場のうち 44.9%。全体では 26%）
  - ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：1,362 事業場（全体の 16.0%）



### ＜監督指導事例＞ 機械器具製造業

- 1 労働者 4 名について、36 協定で定める上限時間（月 45 時間）を超えて、月 100 時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月 195 時間 30 分）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 常時 50 人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、安全管理者、衛生管理者、産業医を選任しておらず、安全委員会及び衛生委員会を設けていなかったことから、指導を実施した。
- 3 ストレスチェックを実施していなかったことから、指導を実施した。

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、「時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導した」という事例が数多く紹介されています。

月 80 時間を超える時間外・休日労働が常態化している場合、過労死のリスクが高くなり、また大企業においては、改正労働基準法による時間外労働の上限規制に抵触するおそれもあります。

そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。そして最終的には、限度時間（1 か月については 45 時間、年間 360 時間）以内までもっていけると安心ですね。

長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

お仕事  
カレンダー  
6月



6/10

- 労働保険の年度更新手続きの受付開始（～7/10）
- 5 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

7/1

- 5 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 4 月決算法人の確定申告と納税・10 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 7 月・10 月・11 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

日本年金機構から、本年(2019年)4月の末頃に、「【事業主の皆様へ】届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いの変更について」というお知らせがありました。その内容を紹介します。

.....届出等における添付書類及び署名・押印等の取扱いの変更.....

●遡及した届出等における添付書類の廃止

次の表の①～④に該当する場合に、届出の事実関係を確認する書類として添付を求めていた「賃金台帳の写し及び出勤簿の写し」(被保険者が法人の役員である場合は、取締役会の議事録等)の確認書類について、今後は、事業所調査実施時に確認を行うため、届出時の添付が不要とされました。

<確認書類の添付が不要となる対象届書及びケース>

	届書名称	添付を求めていたケース
①	健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 厚生年金保険 70歳以上被用者該当届	資格取得年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
②	健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届 厚生年金保険 70歳以上被用者不該当届	資格喪失年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
③	健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届 厚生年金保険 70歳以上被用者月額変更届	改定年月の初日(1日)が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
④		改定後の標準報酬月額が、従前の標準報酬月額から5等級以上引き下がる場合

※上記の届書の該当ケース以外は、引き続き届出時の確認書類の添付が必要

●被保険者本人の署名・押印等の省略

次の表の①～④の届書等における被保険者本人の署名(または押印)について、事業主が被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載した場合は、被保険者本人の署名または押印を省略することが可能とされました。(注)

また、電子申請及び電子媒体による届出においては、事業主が被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載した場合、委任状を省略することが可能とされました。

(注) 被保険者本人の署名(または押印)が省略となった場合でも、届書等の氏名欄の記入は必要。

届出の際は、住民票に登録されている氏名を記入した上で、提出する必要がある。

<本人署名・押印等の省略対象の届書等>

	届書名称
①	健康保険被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届
②	年金手帳再交付申請書
③	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(申出の場合)
④	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(終了の場合)



※上記の届書の該当ケース以外は、引き続き届出時の確認書類の添付が必要

これは、「行政コスト」削減を目指して実施されたものです。今後も、このような簡略化が次々と行われるかもしれませんね。このような情報も適時お伝えします。

七十二候の暦(こよみ)

5月31～6月4日頃

麦秋至(おぎのとききたる)

麦が熟し、たつぷりと金色の穂をつける頃。百穀が成熟する、麦にとっての「秋」です。この時期に穂を揺らしながら吹き渡る風を麦嵐、また降る雨を麦雨と呼びます。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp

研修会報告 主題：「新規採用職員人権保育研修会」主催：福岡市保育協会  
「心に届く接遇マナー」 担当：教育コンサルタント 田木 さと子



人材開発室の教育コンサルタント田木が昨年同様、  
保育園新規採用職員を対象とした研修会にて講演いたしました。  
「心に届く接遇マナー」をテーマに当日は、福岡市の保育園から  
218名の職員の方が参加されました。  
今回は携帯電話の普及もありメールやライン、絵文字やスタンプといった  
アイテムを使うことに慣れている若い人たちにとって、苦手意識の高い  
電話対応について重点的に行いました。  
保護者の方への言葉遣い、名乗り方や挨拶の仕方、要件の確認、取次の方法、メモの書き方など  
一般的なことから、対応のポイントとして相手を敬う気持ちを伝えることができるマジックワード♪  
といった実例を使った研修を行いました。常に心に届くを考えることが接遇に繋がると思われます。  
皆さんメモをとりながら真剣に受講して下さいました。  
研修後に担当者の方より、「保育園においても接遇に関するニーズは年々高まっています。」  
「接遇やマナーに関して学ぶ機会はほとんどないので貴重な機会だった。」とお言葉をいただきました。  
今回の研修で感じたことや学んだことをそれぞれに園に持ち帰り実践されることを願っています。

研修会報告 : 5月2日 熊本県内医療法人様にて  
「新人研修」 担当：代表 上田 正順

令和元年5月熊本県内の医療法人において、新人研修を実施いたしました。  
『就業規則』は新人の時に受ける研修として一番大事な研修です。代表の  
上田より難しい法的な内容を分かりやすく、くわいて説明をしました。  
就業規則の周知をする義務が使用者側にあります。労使間のトラブルを未  
然に防ぐためにも、毎年キチンと新人カリキュラムに取り入れておられ、  
とても素晴らしいことだと思います。 労務相談室長 並川社労士



## 異動・配属の疲れが出てくる？「6月病」のサインと対処法

### ◆最近のビジネスパーソンに多い「6月病」

新しい環境に適應しようと心身に緊張からくるストレスが溜まり、不調を感じる人が増えることは、  
いわゆる「5月病」として有名です。  
しかし近年、ビジネスパーソンには学生とは時期がずれて同じような不調を感じる人が増え、「6月病」といわれていま  
す。新入社員に限らず、異動があった社員にも見られ、梅雨を迎える不安定な気候もあって不調を感じやすいようです。

### ◆不調が出るのは正常な反応

従業員に元気がなかったり、遅刻や欠勤が増えたりすると心配になりますが、精神科産業医の吉野聡医師によれば、  
異文化に対する最初の適用反応として「頑張ろう！」とテンションを高め保ち対処しようとする「躁的防衛」があり、  
その反動が心身の不調となって表れるということです。疲れが出るのは当然のことと、泰然とした対応がよいそうです。

### ◆誤った対処法に注意

不調への対処法は、気分転換をしてリフレッシュをしたりたっぷり睡眠をとってリラックスしたりと様々ですが、  
次のように逆効果になってしまうものもあります。また不規則な生活は悪化の原因ともなりますので、  
さりげなく注意を促してあげるのもよいでしょう。



- ・休日に寝だめをする  
→体内時計のリズムが狂うと引きずってしまうので、平日より2時間程度の寝坊にとどめる
- ・天気が悪くても出かける  
→低気圧になると空気中の酸素量が減り疲労を感じやすくなるので、出かけるなら晴れた日がよい
- ・お酒を飲む  
→アルコールは一時的に気分を高揚させるが疲労そのものは回復しないので摂り過ぎないようにする

### ◆長引く場合は産業医に相談も

上記の吉野医師によれば、2週間ほどでだんだん回復する様子であれば正常な防衛機制ですが、  
それより長引く場合は病的なことを心配するべきで、この時点で産業医に相談するのがよいようです。  
不調が見られたからと過敏に反応し過ぎず、しっかり観察しながら待つあげましょう。

## 「有給休暇の取得義務化」 企業の反応は？

### ◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上。

#### 4社に1社が義務化に否定的

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」（内容も含めて知っている：63%、概要を知っている：33%）と回答しました。

有給休暇の取得義務化についての印象を伺うと、「良いと思う」が73%（非常に良いと思う：23%、まあ良いと思う：50%）、「良くないと思う」が26%（あまり良いと思わない：21%、良くないと思う：5%）と、4社に1社が否定的に感じていることがわかりました。

### ◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答。

業種は「金融」「商社」「IT」。

一方、促進していないのは「広告」「流通」「不動産」。

「現在、有給取得を促進していますか？」と伺うと、「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」（100%）、「商社」（79%）、「IT・情報処理・インターネット関連」（77%）でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」（36%）、「流通・小売関連」（34%）、「不動産・建設関連」（27%）でした。また、企業規模別では他に比べ、「100～299名」（28%）が目立ちました。

有給取得を促進する理由を伺うと、「社員の満足度向上のため」（67%）が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」（42%）は第3位でした。

### ◆有給休暇の取得義務化への課題は、

「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題を伺うと、「人員不足」（65%）、「業務量が人に偏っている」（60%）が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」と伺うと、多くが「有給休暇の計画的取得」（83%）、「有給休暇取得のための周知・啓発」（81%）と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は画期的ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。

## 中途採用者の定着率は？

### ◆人手不足の状況が続く中……

人手不足の状況が続く中、求人募集しても、「良い人からの応募がない」、「そもそも応募が全然来ない」という企業も多いようです。一方で、たとえ良い人材を採用できたとしても、離職率が高ければ、なかなか企業の人手不足の問題は改善されません。

その中でも、中途採用者については、企業に定着してもらうまでに一定程度の時間や労力もかかりますので、その定着率については気になるところです。

### ◆約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答

人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上で、直近3年間で中途入社者（正社員）がいる企業を対象に実施した「中途入社者の定着」についてのアンケート調査（回答：693社）によると、約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答しているそうです。業種別に見ると「流通・小売関連」（51%）、企業規模別では「1,000名以上」（48%）がそれぞれ最も高い割合となっています。なお、同調査では、中途入社者が退職に繋がりがやすい期間を聞いていますが、37%が「1カ月未満～6カ月」と回答しているそうです。3社に1社の割合で、入社者が早期に退職の選択をしていることがわかります。

### ◆定着率向上に寄与する企業の取組み

同調査では、企業が中途入社者の定着率向上のために行っている取組みとしては、「定期で行う上司との面談」（53%）、「歓迎会での交流」（50%）との2つの回答が、特に多くなっています。取組みによる定着率の寄与度に関する調査では、定着率に好影響だったものとして「定期で行う人事との面談」、「定期で行う上司との面談」が挙がっています。また、実際に実施している企業は1割と少なかったものの、効果があるものとして、「メンター・ブラザー・シスター制度によるフォロー」が挙がっています。ちなみに、注目すべきところとして、定着率向上のための取組みとして「中途入社者コミュニティへの参加」、「社内見学」はむしろマイナスの影響につながるという結果が出ています。

### ◆定着率向上のための企業も取組み

人手不足の中、何の検討もなしに「何となく」採用活動をして、人を採るということは、社員の離職率の面からはリスクがあります。また、会社側が良かれと思って取り組んでいた定着率向上のための取組みも、実際には効果がないどころか、上記の結果のように、むしろ退職者を増やしている可能性もあります。

実際に効果のある取組みは何なのか、実際の効果を検討しながら、企業としても取り組んでいくべきでしょう。

## 新卒採用者の3年以内の離職率、平成30年は31.8%。

### ◆「3年以内の離職」の理由1位とは？

新卒採用者は、具体的にどのような理由で早期離職しているのでしょうか。

内閣府「平成30年版 子供・若者白書」によれば、初職の離職理由（複数選択可）として

最も多く挙げられたのは「仕事が自分に合わなかったため」（43.4%）で、2位以下の

「人間関係がよくなかったため」（23.7%）、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」（23.4%）

を大きく引き離す結果となりました。新卒採用者の場合、人間関係のトラブルや労働条件よりも、

「仕事（業務）のミスマッチ」が原因で辞めてしまうケースが多いようです。

この時期、自社の新卒採用者においても「仕事が自分に合わない」と感じている者がいないかどうか目を配ってみると、離職の予防につながるかもしれません。

